Comisión de
Industria,Energía y Minería

S/C

Versión Taquigráfica N° 145 de 2010

CÁMARA URUGUAYA DE GAS LICUADO

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 26 de julio de 2010

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Álvaro Delgado.

MIEMBROS: Señores Representantes Julio Battistoni, Felipe Carballo y Carlos Varela Nestier.

INVITADOS: Señor Presidente de la Cámara Uruguaya de Gas Licuado, José Coito, economista Javier Bebanz, contador Daniel Porrini, ingeniero Edson Fuentes, ingeniera Claudia Velázquez, técnico prevencionista Marcelo Scavone, licenciado Gustavo Graña y contador Carlos Rojas.

SEÑOR PRESIDENTE (Delgado).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el gusto de recibir a una delegación de la Cámara Uruguaya del Gas Licuado, integrada por su Presidente, señor Jorge Coito; por el representante de DUCSA, economista Javier Bebanz; por el representante de Gas Uruguay, contador Daniel Porrini; por el ingeniero Edson Fuentes, por la ingeniera Claudia Velázquez, por el técnico prevencionista Marcelo Scavone, por el licenciado Gustavo Graña y por el contador Carlos Rojas.

La génesis de esto tiene que ver con una situación de pública notoriedad la otra semana. A partir del martes pasado, esta Comisión estuvo recorriendo industrias de diversos tipos, industriales y energéticas, en los departamentos del litoral. Por eso esta reunión no se hizo antes. Hoy de mañana, estábamos en Florida ese fue el motivo de la demora del inicio de la sesión, atendiendo unas situaciones complicadas en algunas empresas de ese departamento. En esta tarea de ser legisladores y bomberos, en estos días nos han encontrado con muchas actividades.

Esta convocatoria se hizo la semana pasada, cuando había una situación por demás particular y preocupante, a nuestro juicio hasta incomprensible, en el sector de la distribución del gas licuado.

Hemos hablado sobre esto con los compañeros de Comisión con los que estábamos de gira, en su momento con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y hemos seguido paso a paso las negociaciones que se habían generado en ese ámbito. La Comisión no puede estar ajena a un problema que tiene que ver con la distribución de un combustible esencial, fundamentalmente en estos crueles días de invierno. Queremos conocer de primera mano más allá de la información que podamos tener, oficial o extraoficial las causas del conflicto, su transcurso y la aparente solución, aunque sea temporal, de la semana pasada. Además, hay que

tener en cuenta que varios de quienes integramos esta Comisión nos habíamos preocupado por temas relativos a las condiciones de trabajo del sector de recarga y distribución de supergás y se había generado un ámbito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, particularmente en la Inspección General del Trabajo.

Esa era la información con la que todos contábamos, por lo que sorprendieron algunos reclamos en ese sentido.

SEÑOR COITO.- Quienes debemos agradecer la convocatoria somos nosotros. Felizmente, hoy venimos un poco más aliviados en nuestras conciencias y responsabilidades por las soluciones a las que se llegó la semana pasada.

Para contar el hecho preciso, objetivo, del conflicto que vivimos la semana pasada, me gustaría que el compañero contador Daniel Porrini, que representa a ANCAP en GASUR empresa que tuvo el conflicto; la envasadora, pueda contar detalladamente cuáles son los hechos que hemos vivido. También me gustaría explicar que hay un prólogo o un antecedente que es bueno que conozcan si a futuro ocurre alguna situación.

SEÑOR PORRINI.- Soy Director Ejecutivo de DUCSA, funcionario de ANCAP y representante de ANCAP en el Directorio de GASUR.

A fines de abril o mayo se forma el sindicato en GASUR y enseguida comienza a trabajar con la gerencia operativa de la empresa en régimen de reuniones semanales. Básicamente, había tres o cuatro puntos que voy a expresar en forma sintética, que eran los planteamientos iniciales del sindicato de GASUR, sindicato que todavía no estaba formalizado con comunicaciones oficiales, lo que en definitiva no importa, ya que hay que ir al fondo del asunto, a la sustancia. Esos planteamientos por parte de los delegados sindicales eran cuatro.

Me voy a permitir repasarlos, ya que figuran en un documento que se elevó el 21 de julio al Director Nacional de Trabajo, que vamos a dejar en poder de la Comisión para que los señores legisladores, si así lo desean, puedan analizar más detalladamente. El punto uno refiere a que dadas las responsabilidades que conlleva la tarea del Fiscal, las mismas sean cubiertas solo por personas que tengan esa categoría. El punto dos dice que respecto al salario del señor Melgarejo una de las personas que realizaba tareas de Fiscal hay que encontrar un punto intermedio a negociar entre el sueldo que este señor recibía y el que recibía la otra persona que tenía categoría de Fiscal, señor Moure. El tercer punto señala que los trabajadores se comprometerían a que el aumento de sueldo del señor Melgarejo no generaría una serie de aumentos consecutivos a la hora de discutir en el seno de los Consejos de Salarios las distintas categorías. Y el cuarto punto establece que los feriados no laborables y los domingos sean pagos en un 300%, no en un 200%, como se hace habitualmente. Ahora voy a explicar esto porque hay un problema de zafrales y mensuales; por ahí viene la confusión.

En el punto 1) se pedía que todos los que realizaran tareas de Fiscal tuvieran categoría de "Fiscal". Con respecto a eso dijimos que lo íbamos a analizar, pero que proponíamos comenzar por describir la categoría de "Fiscal", porque en los actuales convenios que llegan hasta diciembre de 2010 esa categoría no está contemplada; es necesario describirla y contemplarla. Lo que hicimos fue proponer a los delegados sindicales una descripción del cargo y, con pequeñas modificaciones, fue aceptada. O sea que hoy tenemos la descripción del cargo de "Fiscal", no oficializada porque eso es tarea del Consejo de Salarios, pero aceptada ya por las partes. También propusimos describir las categorías de "Ayudante" y "Asistente de Fiscalía" y la empresa preparó un borrador que puso a consideración de los representantes de los trabajadores. Aquí teníamos una pequeña diferencia porque los representantes de los trabajadores, como dice el punto 1), querían que todos los que realizaran la tarea de Fiscal tuvieran el cargo de "Fiscal". Estamos de acuerdo, todos los que realizan la tarea de Fiscal tienen que ser Fiscales, pero hay tareas de un segundo nivel. De todas maneras, ahí no se centró el conflicto.

Con respecto al salario del señor Melgarejo y su diferencia con el del señor Moure me permito nombrarlos porque están nombrados en el documento, no por otra razón; son dos trabajadores que desempeñan en forma muy correcta su tarea y en los hechos fueron quienes promovieron la formación del sindicato, lo que nos parece normal y lógico, dijimos que estábamos hablando de temas salariales, que eran tema del Consejo de Salarios, y que cuando el Ministerio nos citara nos íbamos a sentar a conversar, pero que debíamos tener en

cuenta que las remuneraciones tanto de uno como de otro en la actualidad eran significativamente superiores a las de la categoría más alta que hoy existe en nuestra rama y está integrando ese convenio.

Voy a dar cifras. Por ejemplo, la categoría del grupo 10, subgrupo 21 máxima, Administrativo 1º, tiene un sueldo nominal de $ 17.000. A eso debemos agregar algunos beneficios que están pactados en el convenio, entonces el nominal sería de $ 21.000 o $ 22.000. Una de estas dos personas, la que cobra menos, cobra con beneficios $ 36.000 nominales y la otra $ 53.000. El planteo de la empresa a los trabajadores fue esperar a que, definida la categoría "Fiscal", el Consejo de Salarios fijara la remuneración y ahí ver si está por arriba o por debajo de la que estamos pagando realmente. Pero resulta difícil imaginar que si hoy la categoría máxima es de $ 17.000, mañana la de Fiscal vaya a ser superior a $ 36.000. De todas maneras, es un tema salarial que entendimos debía manejarse en la órbita de las reuniones del Consejo de Salarios cuando el Ministerio nos citara.

En cuanto al tercer punto, en el que los trabajadores se comprometían a que el aumento del señor Melgarejo no iba a generar aumentos consecutivos, no tenemos nada que decir porque era un compromiso de los trabajadores.

Con respecto a los feriados, voy a tratar de explicarme o a pedir al Contador Rojas que me ayude, porque él lo sabe mejor que yo. Cuando un trabajador mensual trabaja con un régimen de horas extra, cada hora se paga el doble. El trabajador está cobrando lo que cobra por mes más dos veces la hora extra. Cuando un trabajador jornalero trabaja un domingo, le pagamos tres veces, la hora que trabaja y el doble por ser domingo. O sea, cobran los dos lo mismo. Los trabajadores planteaban que al mensual también lo multiplicáramos por tres cuando trabajaba en domingo. Les dijimos que no, porque si lo ponemos en términos estrictos, el mensual también está cobrando tres veces, una por su mes y dos por trabajar. El jornalero cobra una por trabajar y dos porque es domingo o está fuera de su horario habitual.

Ese es el planteo, esas son las posiciones que tenía GASUR en primera instancia. Estábamos conversando del tema cuando el 19 de julio se produjo la asamblea y la primera medida de los trabajadores, que centraba su reclamo en estos puntos que les decía. A partir de eso, en ningún momento ni los trabajadores ni nosotros rompimos el diálogo eso hay que decirlo, siempre lo tuvimos en la DINATRA. |15:52:15| Elevamos al señor Director Nacional de Trabajo este memorándum y los trabajadores elevaron el suyo. Finalmente, el día 23 llegamos a un acuerdo.

¿Qué paso entre los días 19 y 23? El 19 se trabajó parcialmente porque después de la asamblea no se reintegraron. Desde el martes 20 hasta el jueves inclusive no se hicieron horas extra. Vamos a explicar qué significa no hacer horas extra en invierno en cuanto al tema del envasado. Significa no poder cumplir con la totalidad de los pedidos que tenemos. En junio esta actividad se multiplica casi por tres con respecto a enero; o sea, si en enero vendemos cien, en junio, en invierno, vendemos trescientos. Y es una venta que se realiza en el momento que hace frío; no es mañana. Yo compro la garrafa cuando hace frío.

Si a eso agregamos que, lógicamente, la prensa informa del conflicto, como es muy natural, se produce un "sobrestockamiento". Todos queremos llenar nuestra garrafa que está vacía, que no hacíamos cargar porque era la segunda o la tercera. Por las dudas, la pido. Entonces, se produjo algo que ni las empresas y estoy seguro que ni los trabajadores queríamos: que la población tuviera dificultades para acceder a la carga.

Felizmente, el día viernes, por iniciativa de la DINATRA, a través de una propuesta suya, se firmó un acta de acuerdo, y ese día ya hubo trabajadores del segundo turno que trabajaron horas extra en las empresas que operan Riogás y Acodike. El sábado y el domingo trabajaron trece o catorce horas cada día. Podríamos decir que, si bien no podemos asegurar que todos los puestos del país tienen todas las garrafas que quisieran, la situación está normalizada o muy cerquita de ello.

Vamos a dejarles copia del acta que se hizo y también un trabajo que presentó GASUR el 13 de mayo a la Comisión de Legislación del Trabajo.

Acá hay otro tema que ustedes habrán visto aparecer en la prensa, que es el de las condiciones laborales, al que el señor Presidente se refirió. Me gustaría que Marcelo Scavone, nuestro técnico prevencionista, hiciera algún comentario al respecto. Se hablaron de problemas de olor, de esfuerzo, de ruido. Es cierto: hay olor en las plantas, hay que hacer esfuerzos, hay ruidos y están al aire libre. Las plantas tienen techo; no pueden tener otra cosa. ¿Hace frío? Sí.

Ahora bien, ¿qué hacen las empresas para que esas condiciones duras no es un trabajo como el del contador Daniel Porrini, de saco y corbata sean las mejores posibles? Si el tema del conflicto puntual que está solucionado en este momento quedó claro y si los señores Diputados están de acuerdo, voy a pedir al técnico Marcelo Scavone que nos cuente un poco acerca de las condiciones laborales.

SEÑOR SCAVONE.- Quiero hacer algunas aclaraciones y compartir alguna información como lo hicimos hace tiempo en la Comisión de Legislación del Trabajo sobre las características del producto y las condiciones de seguridad de la actividad.

El supergás gas licuado de petróleo es su nombre técnico no es un gas venenoso sino un asfixiante simple. Eso va dejando de lado algunas declaraciones que muchas veces vemos en la prensa, un tanto alarmistas, en cuanto a la exposición de los trabajadores a este tipo de productos.

En la prensa se hace referencia al olor y hemos sido consultados al respecto en la Comisión de Legislación del Trabajo. Si ustedes van a visitar las plantas como lo hicieron sus colegas parlamentarios, van a sentir olor a gas, pero eso no significa que haya gas en el ambiente. El gas licuado de petróleo está compuesto por propano y butano, dos gases inodoros en su estado puro. El olor que se siente es un odorizante que en nuestro país le agrega ANCAP para que funcione como elemento de alarma frente a la presencia de un gas inflamable. Imaginemos qué sucedería en nuestras casas si dejáramos una hornalla abierta y el gas no tuviera olor a nada: una chispita podría generar una explosión con consecuencias lamentables.

Esos odorizantes son productos que tienen un nivel de percepción muy fino, muy bajo. Son productos que se perciben en el entorno de una milésima de parte por millón. Una parte por millón es una millonésima parte; esto tiene un nivel de percepción aún más bajo.

Cuando uno va a las plantas percibe ese olor, que está impregnado en las instalaciones. Estamos hablando de plantas de 1979, con muchos años de trabajo; pero eso no significa que haya gas. De hecho, contamos con medidores electrónicos y explosímetros, con los cuales estamos monitoreando periódicamente. Normalmente los niveles de gas están en cero, salvo cuando se produce una fuga puntual.

Lo otro surgió en cuanto a las condiciones de trabajo es el tema del peso del envase, de las garrafas, que en promedio anda en el entorno de los veintiocho quilos. En nuestro país está vigente el Decreto Nº 406, de 1988, que establece como límite de peso máximo los cincuenta y cinco quilos, con lo cual la garrafa está muy bien. Hay otro decreto del año 2007, que no comprende a las garrafas sino a productos embolsados, como el pórtland fue hecho específicamente para solucionar un problema de la industria de la construcción y los productos de granja, que limita el peso a veinticinco quilos y en algunos casos todavía ha sido difícil de implementar. Repito que esto no alcanza al supergás, aunque estamos a tres quilos de ese margen.

De todos modos, en este tema hay que tomar en cuenta los efectos que ha tenido en los trabajadores. En la planta de envasado de Acodike, donde se manejan miles de envases por día mientras que en un puesto se mueven algunos cientos, en los últimos catorce años tuvimos tres ingresos al Banco de Seguros por lumbalgia. Tenemos información de que, en el caso de Riogas, en el último año, de siete ingresos al Banco de Seguros por diferentes problemas ninguno fue por problemas de espalda. No es un problema que esté apareciendo como acuciante, como sucede en otras actividades y por lo cual surge una reglamentación del Ministerio de Trabajo limitando el peso en determinadas actividades.

Esto responde a gestiones; no es casual que tengamos niveles bajos de accidentalidad. Hay una gestión de la seguridad y de la salud detrás de estos temas, que se enfoca desde el punto de vista ergonómico.

Y cuando hablamos de ergonomía debemos saber que es una disciplina que involucra diferentes profesiones, es multidisciplinaria, y en ella puede intervenir desde un ingeniero a un médico, un fisioterapeuta, un prevencionista, un psicólogo, porque abarca todo lo que refiere a la adaptación del trabajo a las personas.

En particular en lo que refiere a temas de carga y descarga, son múltiples los factores que están presentes y que podrán determinar que una persona resulte con un problema o lesión, o no. Entre ellos está el peso de la garrafa, pero no es el único; también está la repetitividad con que se manipulan las garrafas, las rotaciones o movimientos del cuerpo, temas posturales, distancias de desplazamiento de los envases, por ejemplo; pero también hay temas que tienen que ver con aspectos personales. ¿Por qué si dos personas realizan una misma

actividad, una se puede lesionar y la otra no? Porque hay una predisposición personal del organismo, que también está presente.

En la Comisión de Legislación del Trabajo informamos acerca de un estudio que hemos hecho con un equipo de fisioterapeutas independientes, contratado por una de las empresas, en el que aparecían otros factores como la obesidad o el sobrepeso; no digo que sean los que pueden llegar a causar una dolencia, pero es uno de los que integran esta multicausalidad. Nosotros detectamos un 57,5% del personal por encima del índice de masa corporal normal. También está presente la falta de ejercicio; un 54,5% del personal de una de las plantas no realiza ningún tipo de actividad física. Eso también genera una predisposición.

En todas las áreas se puede trabajar para mejorar, pero estos son temas multifactoriales; hay que tener en cuenta las diversas variables, y a eso se debe el enfoque ergonómico que citábamos. En esto se viene trabajando desde hace muchos años. Nosotros entregamos a la Comisión de Legislación del Trabajo el informe de una de las empresas les entregaremos una copia hoy en el que figura el trabajo de años, pero siempre se puede mejorar. Creo que en eso debemos trabajar juntos, pero tengamos en cuenta cuál es la situación objetivamente.

SEÑOR COITO.- Al inicio trasmitía que fuera del hecho objetivo o del conflicto, había un prólogo anterior. Y quiero referirme a ello para contribuir a la comprensión de los señores Representantes Nacionales.

En la Cámara Uruguaya de Gas Licuado están representados todos los distribuidores, pero hay una empresa que no debo mencionar por razones de ética, por el cargo que ocupo, que es la más pequeña y que en una visita de la Comisión de Legislación del Trabajo, y posteriormente por una resolución del Ministerio de Industria, Energía y Minería, fue sancionada porque su planta de arenado no se ajustaba a los requerimientos más elementales de seguridad. Pero eso no es representativo de la industria. La industria es representada por el 90% y ese porcentaje, históricamente, ha estado formado por ANCAP, Acodike, Riogas y posteriormente Gasur. Todas estas empresas no tienen absolutamente ningún problema, ni individual ni colectivo, de confrontación con sus trabajadores. Nunca lo tuvieron, no lo tienen hoy ni lo van a tener dentro de dos meses un año, porque cuando hay que negociar, negocian; si hay que decir que sí, bajo la razonabilidad de los hechos que se apuntan, diremos que sí, y cuando tengamos que decir que no, diremos que no, y vendrá un árbitro, el Poder Ejecutivo, el Parlamento, la URSEA, o quien corresponda, según sea el caso, a mediar o a fijar las reglas que correspondan modernamente.

En este sentido, estas empresas a las que aludo y de las que el señor Diputado Varela Nestier ha tenido la oportunidad de ver algunas caritas que están aquí; no hoy sino en otros años, por otras circunstancias, no son las que tradicionalmente el sindicalismo etiqueta de burguesas o integradas por gente confrontativa, que no acepta ninguna negociación, sino todo lo contrario. Es bueno que esto conste en la versión taquigráfica de la sesión de hoy y de cualquier otra Comisión que nos cite, porque realmente creemos que la defensa del trabajador es una gran responsabilidad de los empresarios. Cuando nos referimos a la defensa del trabajador, estamos aludiendo a la remuneración, a los beneficios sociales, a la forma de trabajar y a los estilos de la relación cotidiana que tenemos en el diario vivir durante toda la jornada laboral. Porque un trabajador viene a la empresa a prestar una función y es obligación del empresario así lo sentimos que lo haga en el mejor ambiente posible, con las mejores condiciones posibles, con los mayores beneficios posibles, y en un clima de confraternidad, porque los que estamos de este lado y los que están del otro, somos seres humanos, somos uruguayos, y nos necesitamos mutuamente. La vida ha hecho que a unos nos haya tocado estar de este lado y a otros de aquel.

Personalmente, me inicié en la empresa como dirigente sindical. Después, con "Marcha" bajo el brazo, me fui a la Facultad de Derecho, y era el guapo del barrio, y el más zurdo de los zurdos. Y transité toda mi juventud en esos ambientes, y si tuviera que trasmitir aquí quiénes son algunos de mis mejores amigos, debo decir que pertenecen a distintos sectores pero, básicamente, al sector que hoy se denomina "izquierda", entre comillas. En la izquierda conozco a muchos compañeros que conocen mi trayectoria y saben que cuando me han necesitado o planteado cualquier tema, he tomado su bandera y la he llevado adelante, no ahora ni en la anterior Administración ni con los otros Presidentes democráticos elegidos, sino en tiempos más difíciles, cuando realmente no era muy fácil lograr hablar con algunos señores, que no son ustedes, a pesar de que hoy nos causaron dos molestias que hemos comprendido, cambiándonos el horario y la Sala, y haciéndonos esperar un poco. Pero en otros tiempos las situaciones eran bastante más adversas que esta espera, que la

señora Secretaria ha tenido la delicadeza de que fuera lo más dulce posible. |15:38:06| Quiero transmitir que en la empresa que hoy está faltando en esta mesa han ocurrido problemas; existen problemas actualmente. Y hay un error en la calle y en la prensa según el cual se dice que son los más chiquitos, los más desprotegidos y se juzga a la industria por esa sola empresa, respecto a la cual, la Cámara Uruguaya del Gas Licuado no está en condiciones de garantizar todo lo que ha expresado con relación a las otras que están en la actividad.

Realmente, me gustaría cerrar diciendo que Representantes nacionales de todos los sectores nos han otorgado su respaldo y su comprensión; hemos recibido llamadas de algunos de ustedes y hemos tenido a ANCAP al tanto de toda la problemática. Además no tendría por qué decirlo, pero fue público y notorio, el señor Presidente del organismo fue tan claro en sus declaraciones televisivas de 15, 20 o 30 segundos hablando de este hecho objetivo que ocurrió, y lo precisó con tanta objetividad, que facilitó el trabajo del señor Ministro Brenta y del Director Nacional de Trabajo Romero en el acuerdo que fue cerrado al día siguiente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero volver al tema del conflicto en sí, cuyas causas y transcurso nos interesaba dilucidar hoy, aunque ya tenemos más o menos claro cuál fue la solución.

Esta Comisión ha estado interesada en el tema del supergás, el gas licuado de petróleo, en todos sus aspectos: en lo que tiene que ver con temas energéticos y de trazabilidad de las garrafas, por lo cual ustedes han venido muchas veces a este ámbito.

Este conflicto comienza con temas laborales y después se transforma en un problema energético y social debido a la situación y el momento en que se da. Por eso lo estuvimos considerando en el seno de la Comisión y nos preocupaba sobremanera. Más allá de las informaciones en la prensa que fueron parcializadas, varios de los integrantes de la Comisión tratamos de interiorizarnos de la situación, en conocimiento previo de toda la historia o el prólogo que había detrás, no de la historia personal de Coito, que viene a ser casi como una terapia...

(Hilaridad)

——Me refiero a toda la historia vinculada al tema del supergás y, la verdad, para ser franco, a mí todavía me sigue generando muchas dudas cuál fue el origen real del conflicto. Hay un tema de fondo, de forma y de oportunidad. Esto corre por mi cuenta. Para despejar dudas y para que quede clarito: no hubo un problema de falta de materia prima, de falta de gas licuado de petróleo. Eso es lo primero que queríamos dejar en claro. Hubo otros problemas por los que no pudo llegar a la población ese producto precisamente en los días más crueles que ha tenido el invierno hasta el momento.

En segundo término, entre las causas aparentes del conflicto había temas vinculados a reivindicaciones salariales de una persona específica, o en torno a categorizar o definir con mayor precisión las funciones del Fiscal, parte de lo cual se enmarcaba en un convenio vigente hasta fin de año, que incluía una nueva ronda de Consejos de Salarios en setiembre, donde el tema salarial iba a estar presente. Esa es la segunda pregunta que quería formular para que quedara claro.

En tercer lugar tenemos el tema de las condiciones de trabajo, que personalmente conozco porque lo seguí en la Comisión de Legislación del Trabajo y actué en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como ustedes saben. Hasta donde yo sé porque algunos colegas y yo hablamos con el Inspector General del Trabajo había un ámbito creado exclusivamente para el tema de las condiciones de trabajo en el sector de recarga y distribución de supergás. Queremos saber si es así y si está funcionando, porque, según salió en la prensa, esa habría sido otra de las reivindicaciones vinculadas a las causas del conflicto que, fundamentalmente, fueron esas tres.

Queremos que esto quede claro y figure en la versión taquigráfica porque a nosotros nos sirve para reafirmar que no estuvimos equivocados cuando salimos a apoyar las declaraciones del Presidente de ANCAP a través de la prensa; nos parecían de mucho sentido común y de mucha lógica. Sin embargo, era posible que los 500 kilómetros de distancia de Montevideo a Salto permitieran distorsionar la realidad y que fuesen otras las causas.

Esas eran las consultas que quería formular para que quedaran claras y diáfanas las tres cosas en la versión taquigráfica.

SEÑORA VELÁZQUEZ.- Soy funcionaria de ANCAP, y representante del organismo en GASUR. Quería aclarar que los reclamos de los trabajadores siempre fueron de equiparación salarial; nunca, en ninguna de las comisiones que tuvimos por este conflicto, plantearon nada relativo a las condiciones de trabajo. Sí lo hicieron en la prensa, pero nunca en las instancias ante el Ministerio y bipartitas; nunca fueron esos los reclamos que plantearon, sino únicamente de recuperación salarial, y sobre ello fue el convenio que se logró alcanzar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Respecto de la equiparación salarial, ¿hay un convenio vigente hasta diciembre de 2010 y una ronda prevista para negociar el tema salarial en setiembre?

SEÑORA VELÁZQUEZ.- Exactamente. El convenio está vigente hasta diciembre de este año. Entendemos que se llamará a Consejos de Salarios para preparar el nuevo convenio en setiembre u octubre. Por eso no se quería discutir el tema salarial: porque estaba el convenio vigente. Sin embargo, sí se entendió conveniente empezar a elaborar las categorías, previo al Consejo de Salarios. De todos modos, lo que ellos siempre plantearon fue la equiparación salarial. Ese fue su reclamo; nunca las condiciones de trabajo, si bien en la prensa se declaró otra cosa, no fue así en las reuniones que mantuvimos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Comisión tripartita planteada por temas de seguridad comenzó a reunirse la semana pasada, como estaba previsto, independientemente de este tema. Me acotan que fue el día martes. La fecha ya estaba establecida, y en esa sesión se comenzaron a fijar las condiciones para empezar a trabajar. La primera reunión se hizo y hay un cronograma de trabajo.

En cuanto a la pregunta sobre la disponibilidad de producto: sin dudas, en este momento no tenemos ningún problema.

SEÑOR CARBALLO.- En primer lugar, quiero agradecerles que se hicieran presentes en esta Comisión, más allá de que hayan tenido que esperar algunos minutos. Nosotros también hemos tenido la oportunidad de estar del otro lado del mostrador y esperamos más de dos días a que nos recibieran, obviamente, en otros tiempos.

Queremos hacer ciertas preguntas aunque algunas de las que teníamos las acaban de formular el Presidente de la Comisión pero, previamente, queremos manifestar nuestra opinión sobre la disponibilidad que transmitió el Presidente de la Cámara Uruguaya del Gas Licuado en cuanto a la voluntad de entablar negociaciones futuras, que ha sido la forma de trabajo que se ha venido desarrollando. Sin duda, sería importante que esa voluntad sirviera como ejemplo para otras instituciones, a fin de poder profundizar en la negociación y en los ámbitos de diálogo tan necesarios para seguir avanzando en la mejora de la calidad de vida de los uruguayos.

Quiero hacer algunas preguntas porque no conozco de lleno el negocio del gas. Aquí se habló, por ejemplo, de la figura del Fiscal. Al respecto, quisiera saber de cuántos Fiscales estamos hablando.

Asimismo, me gustaría conocer en qué consiste el convenio que tienen con los trabajadores y desde cuándo se viene aplicando.

La tercera pregunta que pensábamos hacer ya fue respondida; apuntaba a conocer si en esas negociaciones, en los meses de abril y mayo, cuando se conforma el sindicato, ya se había hecho un planteo con respecto a las condiciones laborales o si fue algo que surgió después de que el conflicto estaba en la calle.

Por último, nos interesa sobremanera conocer en qué consiste el acuerdo que han alcanzado. Conocemos las dificultades que se generaron a partir de este conflicto y el impacto que tuvo en nuestra sociedad. Nos gustaría saber cuál es el acuerdo al que arribaron, a fin de tener la seguridad de que ese tipo de situaciones no volverá a ocurrir.

SEÑOR PORRINI.- Voy a contestar por lo menos la primera, tercera y cuarta preguntas; dejo la segunda para el contador Carlos Rojas, quien conoce más el convenio que yo.

Con respecto a los Fiscales, actualmente hay dos, además de otras dos personas que realizan tareas que nosotros denominamos de asistente de Fiscal. En el acuerdo se estableció que habrá dos Fiscales por planta, es decir cuatro en total. El tiempo dirá si es necesario contar o no con ayudantes. Creemos que cuatro Fiscales son suficientes para cubrir las tareas normalmente.

Disculpen que sea reiterativo, pero no olvidemos que durante los tres o cuatro meses de invierno la actividad de las plantas de envasado y de todo el sistema del supergás es tres veces la actividad normal del resto del año. Hay una campana de Gauss perfecta. Los que vendemos supergás queremos que haya frío desde mayo hasta setiembre, porque es nuestro negocio. No nos quejamos del frío; bienvenido sea.

Con respecto a las condiciones laborales podemos decir que el planteo surge a raíz de alguna visita que hicieron los trabajadores no solo de GASUR, sino también de la Coordinadora del Supergás, de las plantas de envasado y de las empresas que las operan, a la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados. Hubo un ofrecimiento de parte de la Cámara para que los legisladores fueran a visitar las plantas. Así lo hicieron, acompañados de los trabajadores, y creo que también por nuestros técnicos prevencionistas. Tuvimos que presenciar que algunas actividades que normalmente se hacen de una manera, en ese momento se hicieran de otra; está bien, dejemos que los trabajadores se expresen libremente y después nosotros expliquemos que en realidad ese venteo no se hace ahí y de esa forma, sino que siempre se hace allá y de aquella otra forma.

A raíz de esto se establece una Comisión tripartita en la órbita del Ministerio. Como decía la ingeniera Velázquez, hubo una primera reunión y se fijó un cronograma y una forma de trabajo.

En cuanto al Acuerdo, puedo leer rápidamente el Acta. Voy a obviar la comparecencia y pasar concretamente a los puntos acordados: "PRIMERO: Habrá 2 Fiscales por planta de envasado de supergás. La descripción de la categoría 'Fiscal' será la ya convenida en la bipartita". De manera que, como les decía, ya hay una descripción del cargo.

Continúo: "SEGUNDO: Se deberá acordar la descripción de las categorías 'Auxiliar de Fiscalía' y 'Auxiliar de Fiscalía Zafral'". Como les decía, la empresa ya hizo un borrador con respecto al Auxiliar de Fiscalía, el que está a consideración de los trabajadores.

"TERCERO: En este momento, los Fiscales de GAS URUGUAY S.A. serán los Sres. Moure, Melgarejo, Moreno y Decena. El personal de Fiscalía recibirá la capacitación correspondiente en función de la tarea que desempeñe". Ustedes se preguntarán cómo es posible que sean Fiscales y no sepan desempeñar la tarea. Sí saben hacer su trabajo, lo que sucede es que la operatoria de las dos plantas no es exactamente igual y hay Fiscales que normalmente trabajan en una de ellas y Fiscales que trabajan en la otra. Lo que se establece en este punto es que, no ahora, en plena temporada, pero sí en setiembre u octubre, vamos a empezar a cruzar a los Fiscales para que los cuatro sepan cómo operan las dos plantas. No estamos hablando de diferencias sustanciales, porque en resumen la tarea del Fiscal después el contador Rojas lo explicará mejor consiste en fiscalizar qué trae el camión cuando entra, en materia de garrafas, qué saca el camión cuando sale, qué bombeó ANCAP, qué queda dentro de los tanques y hacer el balance del producto a granel, del producto envasado y de la cantidad de envases vacíos que hay dentro de la planta. Básicamente, esa es la tarea.

Paso al cuarto punto: "CUARTO: A partir del 1º de enero de 2011, momento en que el Sr. Ayestarán sea efectivo tal como se acordó en DI.NA.TRA. el 3 de junio del corriente, en caso de que ingrese a la empresa GASUR, se desempeñará en el cargo de 'Auxiliar de Fiscalía'". El señor Ayestarán es un empleado zafral de GASUR. Ya habíamos acordado con el sindicato, creo que en el mes de mayo, que a pesar de que entendíamos que no era imprescindible, a los efectos de evitar un problema por una sola persona que en definitiva trabajaba en GASUR durante cuatro o cinco meses, se lo tomaría como efectivo antes del 1º de enero de 2011 en alguna de las empresas del sector. La única diferencia con lo ya acordado en mayo es que se establece que se desempeñará como Auxiliar de Fiscalía.

Sigo con el acta: "QUINTO: En los Consejos de Salarios (Grupo Nº 10 Subgrupo Nº 21) se negociará el salario correspondiente a las categorías mencionadas (Fiscal, Auxiliar de Fiscalía y Auxiliar de Fiscalía Zafral).- SEXTO: Para el sector 'Fiscalía', las horas extras en los días de descanso semanal y en los feriados no laborables (1/1, 1/5, 18/7, 25/8, 25/12) se abonarán como se ha hecho hasta ahora: con un recargo del 200%.- SÉPTIMO: De inmediato, los trabajadores volverán a trabajar tal como se hacía antes del surgimiento de esta situación (esto es, trabajando horas extras), dejándose sin efecto la Resolución adoptada por la

Coordinadora de Sindicatos del Supergás en sentido contrario.- OCTAVO: Se instalará en forma inmediata un ámbito de negociación tripartito para analizar el sistema de trabajo, actualmente basado en la realización de horas extras habituales". Si me permiten, quiero detenerme un minuto en este punto.

En tiempo de zafra tenemos dos alternativas: dos turnos o un turno y medio, como el de la planta que opera Acodike, y el régimen de horas extras cuando las circunstancias de la temperatura lo ameritan. El Ministerio entiende que, como son tantas las horas extra que hay que hacer en tiempo de zafra, hay que buscar un régimen de trabajo distinto. Nos sentaremos a negociar esto, como dice acá, pero no hay muchas alternativas: o hay horas extras o bien dos turnos. No hay otra solución; hay que envasar supergás porque los uruguayos lo requieren. Si hay que estar trece horas envasando, lo haremos.

Continúo con el resto de los puntos. "NOVENO: Se instalará un ámbito tripartito, a fin de realizar un seguimiento a los acuerdos bipartitos firmados en el sector del Supergás" eso lo hace siempre el Ministerio "DÉCIMO: El M.T.S.S. realizará un seguimiento a lo acordado en este documento".

Luego siguen las firmas de todas las personas que participaron del acuerdo. Al respecto, quiero hacer una pequeña aclaración. La Coordinadora de Sindicatos del Supergás estuvo representada por la señora Paula Seijas y por los señores José Vallejo, Óscar Sánchez, Carlos Villero y Álvaro Moure. Yo mencioné que el señor Moure tiene un sueldo de más de $ 50.000. Digo esto nada más que para que quede claro que no se trata de que este señor a lo mejor gana mucho porque es "amigo de". No; el señor que gana mucho es representante e integrante de la Coordinadora de Sindicatos del Supergás. Aclaro este punto, porque a veces se podría desfigurar con el concepto de sueldo alto otros aspectos; este no es el caso.

SEÑOR ROJAS.- En primer lugar, entregamos a la Comisión todos los documentos que hemos citado.

En segundo término, queremos reafirmar que de las visitas que ha hecho la Comisión de Legislación del Trabajo a las tres plantas de envasado que existen en Uruguay, que fue acompañada por los trabajadores, en dos de ellas, en las plantas que administra GASUR, no existió ninguna observación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y que a instancias de estas visitas quedó instalada la comisión de la cual mis compañeros dieron detalles.

Por otra parte, las tareas que realiza el Fiscal fueron perfectamente descritas por el contador Porrini. Se trata de un funcionario de características administrativas, que controla la salida y la entrada de envases de 13 kilos y de 45 kilos y controla los pedidos de GLP desde la planta de ANCAP a los tanques de cada planta.

¿Por qué se pagan estos salarios? Se imaginarán que se trata de un trabajo de mucha responsabilidad, por los valores de los que estamos hablando. Este trabajo es el equivalente al cajero de la empresa, donde se maneja mucho dinero. Cualquiera de estas cuatro personas es de total confianza para las empresas.

También debemos aclarar que tanto Álvaro Moure como Alejandro Melgarejo integran el sindicato de GASUR; están nombrados en primer orden del acta de acuerdo y, por eso, nos tomamos la libertad de nombrarlos en esta instancia.

Muchos de los beneficios del convenio con el sector de envasado de gas licuado de petróleo existen desde mucho antes de 2005. Antes del 2005, las empresas luego se sumaron otras al mercado ya se regían por este convenio madre. Debemos aclarar que los trabajadores de todas estas empresas, inclusive cuando hubo libertad de negociación y no existían los Consejos de Salarios, tuvieron pérdida salarial, por lo que todo lo que se negoció después generó un crecimiento de los salarios; esto puede ser corroborado por los sindicatos, porque gracias a Dios la mayoría de los integrantes del sindicato, principalmente en Acodike, tienen una antigüedad promedio de quince años. Esto explica un poco cómo trabajamos hacia dentro y somos una de las empresas que tiene baja rotación, de lo cual estamos orgullosos.

El convenio salarial establece los salarios mínimos de las categorías; por supuesto, cada empresa maneja estos laudos, conforme a su real saber y entender y a sus políticas internas. Obviamente, en algunos sectores los salarios están por encima de los laudos, como hemos demostrado y comprobado.

Además de los salarios, existen otros beneficios como, por ejemplo, el cobro del 12% de productividad, se llegue o no, falte o no el funcionario. Esto quiere decir que así se trabaje veintitrés, dieciocho o cinco

jornales, el trabajador cobra el 12% de todos sus haberes por concepto de productividad. En el salario mensual está integrado el equivalente líquido del valor de una garrafa, lo que quiere decir que el funcionario tiene para comprar una garrafa por mes.

Se trata de un convenio largo, pero voy a comentar dos puntos. Cada trabajador que salga de licencia, además de cobrar sus jornales por mes y su salario vacacional, cobra otro salario vacacional, el 100%. Este convenio también prevé el cobro doble del aguinaldo, en los dos períodos, tanto en diciembre como en junio.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiere decir que cobran quince sueldos.

SEÑOR ROJAS.- Correcto. Cobran catorce salarios anuales, más el 100% del salario vacacional.

Además, existe una serie de beneficios menores. Por ejemplo, se subsidia un "ticket" comedor, que en el caso de Acodike debe andar alrededor de los $ 50, que incluye desayuno. Cuando se hacen horas extra, o cuando hay turno y medio, se da una "cocoa" como le llamamos, pero algunos toman café con leche, etcétera, dependiendo de cómo esté el clima. La idea es que la gente que esté en planta tome algo caliente. En años de mucho trabajo hemos tenido hasta que dar la cena, siempre en acuerdo con los trabajadores. Asimismo, se dan los implementos necesarios para cumplir las funciones.

Como dijo Marcelo Scavone, el trabajo de la planta es duro; es a la intemperie, pero no olvidemos que se trata de plantas de Supergas, que no se puede envasar en un lugar cerrado. En ningún país del mundo existe una planta de última tecnología cerrada y, lamentablemente para los muchachos, en invierno es cuando tenemos más trabajo. No obstante, damos la ropa de trabajo adecuada, calzado protector, los obligamos a usar fajas lumbares, a utilizar protectores auditivos y hacemos un montón de controles como, por ejemplo, audiometrías anuales, etcétera. En este sentido, dejamos los documentos que corresponden a una de las empresas para que la Comisión los analice.

Además, Acodike tiene una caja de auxilio actualmente en discusión, que cubre, en caso de enfermedad, en los primeros días, el 75% del sueldo líquido, y, si el funcionario continuara enfermo, el 90%. También se paga un dinero para dentista, que está por encima de los $ 6.500 anuales, lentes, "ticket" de medicamentos y análisis y algunos beneficios adicionales que seguramente estoy olvidando.

Estoy citando de memoria, pero si la Comisión lo entendiera necesario podríamos enviar una copia del convenio.

SEÑOR COITO.- Fuera de esto que hemos trasmitido hoy, tal como lo hicimos en la Comisión de Legislación del Trabajo, los invitamos a ustedes con o si aviso previo, si así lo desean, a visitar las Plantas, en particular las de Cno. Lecocq Nº 1013 y Nº 1031. No ofrecemos visitar las de la otra firma, porque no nos dejan entrar ni a nosotros y no podemos responsabilizarnos de ello.

Yo no sé cómo es el tema de la programación de los viajes en el Parlamento, pero quisiera comentarles que el día 28 de setiembre en Madrid van a estar presentes todos los representantes de la Asociación Iberoamericana de Gas Licuado de Petróleo, a la cual pertenecen estas empresas. Simultáneamente, habrá una reunión del Foro Mundial del GLP al cual viene gente de Asia, África, Europa, Estados Unidos, etcétera. Quienes tengan la posibilidad de concurrir, sería bueno que luego lo ponderen con la realidad uruguaya porque parafraseando un poco lo que nos acaba de ocurrir deportivamente, parece que al maestro Tavárez cuando salió del aeropuerto no lo fue a despedir ni la señora y ahora él tiene que tener contrato con la AUF para que, desde que nazcan los niños, les empiece a explicar las técnicas de las reglas, porque Uruguay, después de muchos años, clasificó 4º en el Campeonato Mundial. Y vivimos durante un mes toda una serie de encuentros que por suerte fue lo que nos unió a los uruguayos ya que en todos los actos y manifestaciones que hubo en la calle fueron con la bandera uruguaya.

La reunión del 28 de setiembre es una oportunidad que se repite cada cuatro años, o a veces cada tres, y es importante. Ahí no se trata de GASUR, de Riogas, de Acodike ni de la Comisión A, B o C. Se trata de lo que exponen los profesionales del gas licuado de distintos lugares y que cuando volvamos al aeropuerto de Carrasco podamos ver nuestra realidad.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos especialmente la presencia de la Cámara Uruguaya del Gas Licuado. Queremos decirles, asimismo, que para nosotros esta reunión fue muy importante, porque, como dije al principio, algunos podíamos tener más o menos conocimiento del prólogo o de los antecedentes que había en el sector del gas; otros quizás no. Nos enteramos del conflicto a través de las reivindicaciones que aparecían en la prensa.

Esto corre por mi cuenta, pero algunas de las reivindicaciones me parecieron faltas de oportunidad y de sentido común, cuando conocíamos algunos de los antecedentes. Habíamos estado en el tema de las condiciones de trabajo y sabíamos que se había encaminado. Lo mismo en lo relativo al suministro y por eso preguntamos al respecto. Asimismo, queríamos saber si había un convenio vigente. Estas fueron cosas que ustedes respondieron y quedaron claras. Por ello nos parece importante que haya primado el sentido común, porque en este caso quien estaba de rehén era la gente que no tenía alternativa de calefaccionarse por otra vía que no fuera el supergás en un momento muy complicado. Por eso nos preocupó: porque era un problema energético, social más allá de laboral y por eso quisimos conocer los antecedentes de primera mano, los pormenores del transcurso del conflicto, la cronología y la solución.

Resta decirles que como Comisión vamos a estar atentos a que las cosas sigan por los carriles del sentido común y de que todo vaya en su justo término

Cabe aclarar que si ustedes estuvieron esperando unos minutos fue porque veníamos no de un paseo, sino de visitar el departamento de Florida, donde hay problemas laborales en serio que afectan directamente a la población de un departamento con dos empresas emblemáticas, en el que hay más de seiscientos trabajadores en seguro de desempleo, con problemas algunos de coyuntura y otros de fondo, pero con problemas. Por ello es que esta Comisión se ha dispuesto, y así lo ha acordado, visitar todos los emprendimientos productivos que pueda.

Con mucho gusto vamos a ir a las plantas envasadoras y allí veremos la realidad contrastada con la propia realidad. Reitero que agradecemos vuestra presencia y que cualquiera de los miembros de esta Comisión queda a las órdenes. Este es un tema que nos importa y queremos que sepan que acá hay un ámbito para colaborar.

A raíz de unas declaraciones vinculadas, veníamos hablando con el Diputado Carballo acerca de que a los conflictos se les puede echar nafta o agua. Si bien no hay vocación de ser bomberos, tratamos de que las cosas tengan, en primer lugar, sentido común.

Gracias.

SEÑOR COITO.- Gracias a ustedes, y estamos a las órdenes.

(Se retira de Sala la delegación de la Cámara Uruguaya del

Gas Licuado)

Se levanta la reunión.